

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Kovše

Aktivno očetovstvo – primerjalna analiza med Slovenijo in Švedsko
Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urška Kovše

Mentorica: red. prof. dr. Zinka Kolarič

Aktivno očetovstvo – primerjalna analiza med Slovenijo in Švedsko
Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici prof. dr. Zinki Kolarič za strokovno pomoč in vodenje pri izdelavi diplomske naloge.

Aktivno očetovstvo – primerjalna analiza med Slovenijo in Švedsko

Diplomsko delo obravnava tematiko aktivnega očetovstva skozi aktivnejšo vlogo očeta v družinski sferi v Sloveniji in na Švedskem. Aktivno očetovstvo se v tem delu ugotavlja preko družinske politike in možnosti do očetovskega dopusta ter razmer na trgu delovne sile, ki na to vplivajo tako v Sloveniji kot na Švedskem. Izbrana tematika postaja aktualnejša zadnjih nekaj desetletji, saj je veliko novih ukrepov sprejetih prav na tem področju, ki na različne načine vplivajo na aktivno očetovstvo v posamezni državi. V diplomskem delu je predstavljena družinska politika s poudarkom na možnostih in različnih načinih izkoristka očetovskega dopusta ter finančnih nadomestil in prejemkih za primer starševstva. Opisane so razmere na trgu delovne sile, ki predstavljajo enega od pomembnejših dejavnikov, saj vplivajo na izkoristek pravice očetov do očetovskega dopusta. Primerjalna analiza skupaj s statističnimi podatki poda sliko med Slovenijo in Švedsko v prednostih in pomanjkljivostih ene in druge države ter o tem, kakšno vlogo očetje pri tem dejansko odigrajo.

Ključne besede: družinska politika, očetovski dopust, trg delovne sile

Active fatherhood – comparative analysis between Slovenia and Sweden

This thesis deals with the topic of active fatherhood, of fathers having a more active role in the family sphere, in Slovenia and in Sweden. In this thesis, active fatherhood is described through the family policy, possibilities of taking a paternal leave and through conditions on the labour market in Slovenia and Sweden. The chosen topic is becoming more relevant in the past few decades, since it has adopted many new measures which are affecting active fatherhood in each country in a different way. The thesis presents family policy, with a focus on possibilities and different ways of using paternal leave, as well as financial compensation and benefits regarding this matter. The described situation on the labour market represents one of the most important factors which are influencing the efficiency of fathers' right to paternal leave. Comparative analysis together with statistics present the advantages and disadvantages between Slovenia and Sweden and on the actual role of the father.

Key words: family policy, paternal leave, labour market

KAZALO

1	UVOD	6
2	DEFINIRANJE DRUŽINSKE POLITIKE IN VLOGE SPOLA V NJEJ	10
3	DRUŽINSKA POLITIKA V SLOVENIJI	12
4	STARŠEVSKO VARSTVO V SLOVENIJI	14
4.1	SISTEM ZAVAROVANJA IN FINANCIRANJA ZA PRIMER STARŠEVSTVA	14
4.2	ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH TER ZAVAROVANJE ZA STARŠEVSKO VARSTVO	14
4.3	STARŠEVSKI DOPUST IN STARŠEVSKO NADOMESTILO	16
4.3.1	PORODNIŠKI DOPUST	17
4.3.2	DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA	17
4.4	OČETOVSKI DOPUST	18
4.5	UGOTOVITVE O DRUŽINSKI POLITIKI V SLOVENIJI	20
5	MED PLAČANIM IN NEPLAČANIM DELOM IN DRUŽINO V SLOVENIJI	21
6	ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV V SLOVENIJI	23
6.1	HEMA STARŠEVskega DOPUSTA	23
6.2	STATISTIČNI PODATKI	23
7	DRUŽINSKA POLITIKA NA ŠVEDSKEM	25
8	STARŠEVSKO VARSTVO NA ŠVEDSKEM	27
8.1	SISTEM ZAVAROVANJA IN FINANCIRANJA ZA PRIMER STARŠEVSTVA	27
8.2	ZAKON O STARŠEVSKEM DOPUSTU IN ZAVAROVANJE ZA STARŠEVSKI DOPUST	27
8.3	STARŠEVSKI DOPUST IN STARŠEVSKO NADOMESTILO	29
8.3.1	PORODNIŠKI DOPUST	30
8.3.2	ZAČASNI STARŠEVSKI DOPUST	30
8.4	OČETOVSKI DOPUST	31
8.5	DVA NOVA UKREPA Z NAMENOM VZPODBUJANJA STARŠEV, DA PREŽIVIO VEČ ČASA Z OTROKI	31
8.5.1	POVIŠANI (DODATNI) OTROŠKI DOKLADI (CHILD-RAISING ALLOWANCE)	31
8.5.2	BONUS SPOLNE ENAKOSTI (GENDER EQUALITY BONUS)	32
8.6	UGOTOVITVE O DRUŽINSKI POLITIKI NA ŠVEDSKEM	32
9	MED NEPLAČANIM IN PLAČANIM DELOM IN DRUŽINO NA ŠVEDSKEM	33
10	ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV NA ŠVEDSKEM	35
10.1	HEMA STARŠEVskega DOPUSTA	35
10.2	STATISTIČNI PODATKI	35
11	PRIMERJALNA ANALIZA SLOVENIJE IN ŠVEDSKE	38
12	SKLEP	41
13	LITERATURA	43

1 UVOD

»Družina proizvaja ljudi. To počne na dva načina – tako, da socializira otroke, in tako, da odrasle umesti v družbeno priznana vzorca žene-matere-gospodinje in moža-očeta. Proizvodnja ljudi ni nova funkcija »družine« kot take, vendar se je njen pomen v moderni družini razširil, ko je družina izgubila druge, predindustrijske funkcije. Ker ženske rojevajo otroke, je tudi moderno poudarjanje proizvodnje ljudi neposredno povezano z njimi. Ta zveza postane jasna, ko v strukturi moderne družine dojamemo pomembnost spola – ženskega ali moškega« (Oakley 2000, 75).

Tako zapiše Ann Oakley (leta 1974) v času moderne, nuklearne družine, ki je v svojem prvotnem bistvu poudarjala vlogo matere kot gospodinje in očeta kot finančnega in s tem pomembnejšega (v sferi javnega) skrbnika družine. A ženske so kljub Parsons-ovemu prepričanju, da naj bo vzgoja otrok njihova (edina) odgovorna vloga, za voljo ne-konflikta in ohranjanja družinske stabilizacije funkcij (Haralambos in Holborn 1999, 344), našle pot do plačanega dela.

V drugi polovici 20. stoletja je v vseh industrijskih državah prišlo do visoke rasti zaposlovanja žensk in upadanja moške zaposlenosti, čeprav za vse še zmeraj drži, da so ženske manjšina plačane delovne sile in večina neplačane delovne sile. Prav tako za vse države – tudi za skandinavske družbe blaginje – velja, da opravljajo ženske veliko večino gospodinjanskega dela in večino dela, povezanega z vzrejo in vzgojo otrok, ne glede na to, ali so zaposlene ali ne (Rener v Oakley 2000, 294).

Na prvi pogled se zdi, kot da je biološki faktor žensko in moškega zaznamoval z »usodo« tradicionalnih vlog mater in očetov tako znotraj kot tudi zunaj družine. Vendar gledano skozi socialnokonstruktivističen pristop, se (družbeni) pomeni in procesi (družine) spreminjajo, redefiniirajo glede na čas in prostor, ki je družbeno in kulturno definiran (Švab 2001, 54–56). Družinsko življenje postmodernizma (ki torej ni več moderno v relaciji sprememb do nuklearne družine) tako vidno pridobiva na svoji raznoliki definiciji po spolu, njegovih vlogah in načinih življenja. Opažene in definirane so nove forme »normalnega« ali družbeno sprejemljivega in kmalu verjetno tudi sprejetega kot naravnega pluralizma »drugačnosti« v določenem prostoru in času.

Ena izmed vlog v družini, ki je počasi začela s svojo preobrazbo v sedemdesetih letih 20. stoletja in so njene spremembe kasneje v devetdesetih letih bile vredne širše javne obravnave in raziskovanja prvotno iz strani feminističnih avtoric, je vloga očeta (Rener in drugi, 2008). »Zavlačevana revolucija« (Hochschild v Rener 2008, 7) pojmuje počasnost in neuskkljenost s preobrazbo ženske vloge s spreminjanjem moške vloge v družini, katere pobudo aktivnejšega je izražal že čas protestantizma. Spremembe so se vedno glasneje izpostavljale »kot del splošnega fenomena pluralizacije moškosti, kot proces erozije patriarhalne očetovske avtoritete, očetje so se vedno bolj vključevali v skrb za otroke, delitev družinskega dela je postajala bolj enakomerno razporejena na oba starša« (Rener in drugi 2008, 7).

Poimenovanje novega kolektivno družbenega izkustva očetovstva, ki je prešlo iz simboličnega opisa v dejanski okvir, iz moderne v postmoderno obliko, je v literaturi moč zaslediti kot »fenomen novega očetovstva« (Švab 2001; Rener 2008). »Novo očetovstvo je v postmodernosti definirano predvsem z večjo vpletenostjo očetov v (nova) razmerja z otroki« (Švab 2001, 125). Poleg tega definicija fenomena v tem kontekstu, ki vključuje na novo ustvarjene oblike in načine življenja v družini, dopolni vlogo starševstva in s tem pomena biološkega in/ali socialnega očetovstva. Opredeljen fenomen je brez dvoma vedno bolj »politično aktualen« (Rener 2008, 9) preko posamezne (socialne) države in njene družinske politike ter hkrati direktiv in smernic Evropske unije (v nadaljevanju EU).¹ Problematika iskanja uravnoteženega delovanja in primernih rešitev nastaja v socialnem dialogu med usklajevanjem potreb in zahtev delodajalcev, politike in zaposlenih oziroma sindikatov.

Številni družbeni analitiki v zadnjih desetletjih opažajo, da posamezniki in posameznice v plačanih službah delajo vse več in vse bolj so negotovi ter vse bolj prevzemajo nase polno breme ekonomskih in družbenih napetosti. Razpeti so med zahtevami, ki jih pred njih postavljajo mnogotere in zahtevne družbene vloge. Tako opisujejo »družbo tveganja« (Beck 1992, 2000) ali »nedružbo« (Gorz 1999) in se strinjajo, da so potrebni novi in inovativni načini razvoja »multiaktivne družbe«, v kateri bodo vse oblike dela vrednotene enako, spolna dihotomija zasebnega in javnega bo presežena (Rifkin 1995, Beck 2000, Glucksman 1995, Pahl 1997), neplačano delo pa bo enakopravno razdeljeno med spoloma (Beck 2000). Tako usklajevanje (plačanega) dela in družine/zasebnosti/(neplačanega dela) postaja vse bolj priznано kot »javni problem« in

¹ Državi, ki ju v nadaljevanju analiziram, sta članici Evropske unije, zato se omejujem na njene direktive in smernice.

ne samo »osebna težava«; s prehodom iz zasebnega v javno postajajo načini reševanja zasebnih težav legitimna sestavina reševanja javnih problemov (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 8).

V tej nalogi se osredotočam na aktivno očetovstvo predvsem v zgodnjem obdobju otrok in na usklajevanje plačanega dela s t. i. družinskim delom. To sta dejavnika, ki vplivata na aktivno očetovstvo v Sloveniji in na Švedskem. Pri tem poudarjam pomen (ne)zavzemanja za rešitve problematike na državnem nivoju preko (ne)uspešnega delovanja družinske politike v praksi. Saj dovzetnost družinske politike do družbenih sprememb lahko z legitimizacijo oziroma institucionalizacijo (prisile ali ugodnosti) sprememb, vpliva na mentaliteto socialnih akterjev in javnosti.

Izbrani državi sta primerjalno zanimivi zaradi različnih zgodovinskih poti in današnjega načina delovanja socialne države. »Od modela socialne politike v neki državi so odvisni tako prerazdelitveni ukrepi ekonomske družinske politike in socialne politike ...« (Stropnik 1997, 13). Na eni strani Slovenija kot mlada socialna država, ki jo nekje v tipologiji modelov blaginje države uvrščamo v konzervativno-korporativistični model, je včasih v nekaterih političnih odločitvah, uvedbah sprememb in (socialnih) smernicah spominjala na skandinavski model, danes pa postaja vedno »manj skandinavska«. Na drugi strani Švedska kot primer uspešne prakse (skandinavskega) univerzalnega ali social-demokratskega modela države blaginje, družinske politike in enakosti v družbi.

Namen tega diplomskega dela je primerjati in analizirati slovensko in švedsko družinsko politiko in dejavnike, ki vplivajo na dejansko stanje na področju »očetovanja«². Družinsko politiko primerjam zaradi zakonov, ki veljajo znotraj le-te in predstavljajo glavni mehanizem stimulacije ali zaviranja aktivnejšega očetovstva v družbi.

Eden izmed glavnih ciljev je razložiti in ugotoviti, kateri dejavnik v največji meri vpliva na (ne)aktivnost očetovstva v Sloveniji in na Švedskem ter kateri bi lahko bili še ostali vplivni dejavniki sprememb izbrane tematike.

² Ta izraz izraža dejavno vlogo oziroma aktivnost očeta in ne statusa, znotraj družine (Renner in drugi 2008, 196).

Pri nalogi dajem poudarek na pridobljene podatke koriščenja očetovskega dopusta, kar naj bi pripomoglo k aktivnejšemu očetovstvu (vsaj) v zgodnjem obdobju otrokovega življenja hkrati pa tudi k aktivnejšemu sodelovanju pri opravilih, ki sestavljajo družinsko delo. S tem je oče aktivno prisoten v družinskem življenju in pravice, ki jih ima kot oče, lahko izkoristi v namen vzgoje, varstva, skrbi, preživljanja časa z otrokom ali otroki. Skupaj z materjo je aktivno vpet v družinsko življenje.

V prvi hipotezi predvidevam, da je aktivno očetovstvo odvisno od možnosti izkoriščanja pravice očetov do očetovskega dopusta.

V drugi hipotezi predpostavljam, da je aktivno očetovstvo odvisno od razmer na trgu delovne sile.

2 DEFINIRANJE DRUŽINSKE POLITIKE IN VLOGE SPOLA V NJEJ

Politika, tako tudi socialna in s tem družinska politika je navadno povezana v kontekst ideologije (Scanzoni v Anderson in Hula 1991, 11). Ideologija, ki je odvisna od politične kulture in družbene miselnosti, največkrat odraža želeno stanje, katerega vlada želi doseči s svojimi programi ter ukrepi. V okvirih družinske politike si vlada prizadeva za razvoj ali obstoj pozitivne konotacije družinske blaginje v družbi. »Družinska politika je nadgradnja socialne politike in njen namen je izboljšati kvaliteto življenja družin ...« (Stropnik 1997, 13). V splošnem jo definira »vse, kar vlada naredi, da vpliva na družino, posredno ali neposredno« (Zimmerman 1992, 3). »Zadevajo jo vsi problemi družine v povezavi z družbo in njeno blaginjo« (Zimmerman 1992, 5).

Različni avtorji poudarjajo različne cilje družinske politike, med najpomembnejšimi sta »družinska blaginja« (Aldous in Dumon v Zimmerman 1992, 5) in »enakopravnost med spoloma« (Scanzoni v Zimmerman 1992, 5). Feministična perspektiva pri tem opozarja, da enakopravnost med spoloma ni videna kot cilj, temveč del strategije ali »regulator« (Griffins v Zimmerman 1992, 5), s pomočjo katerega se želi doseči družinska blaginja (Spakes v Zimmerman 1992). Družinska politika »istočasno preprečuje tudi negativne posledice zaposlitve obeh staršev za otrokovo zdravje, razvoj in splošno dobrobit« (Stropnik 1997, 14). Tako »primerna družinska politika daje družinam možnost izbire in usklajevanja profesionalnih in družinskih obveznosti« (Stropnik 1997, 15).

Kot je ugotovljeno že v uvodu, so ukrepi socialne politike odvisni od modela državne blaginje, »... kot tudi odločitve glede tega, ali bodo prevladovale univerzalne ali selektivne pravice prebivalstva« (Stropnik 1997, 13) in ali se bodo te politike zavzemale za omogočanje enakopravnih možnosti za oba spola. Za to je potrebna volja.

Politična volja za integracijo načela enakosti spolov vključuje voljo, da se postavijo pod vprašaj trenutna razmerja spolov in strukture, procesi in politike, ki ustvarjajo neenakost. To med drugim obsega enak dostop do plačanega dela in ekonomske moči ter voljo za prilagoditev struktur in procesov, ki bodo omogočali delitev družinskih odgovornosti in gospodinjskih opravil. Če naj ustvarimo resnično kulturo enakosti, si morajo ženske in moški deliti neplačano delo in družinske odgovornosti mnogo bolj kot zdaj (Kozmik 1998, 28).

Teza »družbena delitev blaginje je spolna delitev blaginje« (Oakley v Popay in drugi 1998, 103) priča prav o problematiki nevtralnega sistema družinske politike in blaginje glede na spol. Večina konceptov družinske blaginje namreč opredeljuje ženske in otroke kot tiste, ki predvsem finančno pridobijo s prisotnostjo očeta v družini (Popay in drugi 1998). Poudarek na finančnih oziroma materialnih ugodnosti je verjetno eden izmed glavnih razlogov, zakaj v zadnjih letih poteka veliko diskurzov na temo »odstotnega in/ali oddaljenega očeta« (Popay in drugi 1998, 68). Temu primerno družinska politika in delovanje le-te strmi k izboljšanju nastale problematike, znotraj političnih krogov in diskurzov. »Ti so se v prvi fazi osredotočili predvsem na poskuse zagotavljanja ekonomske odgovornosti za otroke, danes pa se slednja nadgrajuje s spodbujanjem skrbstvene vloge. Gre torej za premik od »denarja« k »skrbi« (Rener in drugi 2005, 8).

3 DRUŽINSKA POLITIKA V SLOVENIJI

Slovenska družinska politika je zgrajena na temeljih Ustave Republike Slovenije, zakonodaje in mednarodnih dokumentov, kot so: Konvencija OZN o otrokovih pravicah, Evropska konvencija o uresničevanju otrokovih pravic, Konvencija OZN o izterjatvi preživninskih zahtevkov v tujini in Konvencija o varstvu otrok in sodelovanju pri meddržavnih posvojitvah. Večina najpomembnejših ukrepov je v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije (v nadaljevanju MDDSZ) in centrov za socialno delo.

Glavne smernice razvoja in strategije³ so zastavljene in strnjene v Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, ki je bila sprejeta leta 1993. V njej je družinska politika v II. poglavju opredeljena kot »celota socialnih, ekonomskih, pravnih, pedagoških, zdravstvenih, fiskalnih in drugih ukrepov, ki jih določen politično-administrativni sistem izvaja, da bi posredno ali neposredno vplival na življenjske pogoje družine oziroma njenih članov, njihov nastanek in razvoj«. V III. poglavju v Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji iz leta 1993 je pod 1. točko zapisano, da družinska politika v Republiki Sloveniji temelji na:

1. na vključevanju celotne populacije oziroma na usmerjenosti k vsem družinam,
2. na upoštevanju pluralnosti družinskih oblik in različnih potreb, ki iz tega izhajajo,
3. na spoštovanju avtonomnosti družine in individualnosti posameznih njenih članov,
4. na zaščiti otrokovih pravic v družini in družbi ter dajanju prednostnega mesta kakovosti življenja otroka,
5. na promoviranju enakih možnosti obeh spolov,
6. na vzpostavljanju raznovrstnih oblik storitev in na omogočanju, da družine izbirajo med različnimi možnostmi,
7. na delnem prispevku družbe k stroškom za vzdrževanje otrok,
8. na dodatnem varstvu družin v specifičnih situacijah in stanjih,
9. na celostnem, integralnem pristopu.

V III. poglavju Resolucije je v 2. točki nato definiran temeljni cilj družinske politike kot »... ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in za enake možnosti osebnega razvoja vseh članov družine« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike

³ Le-te niso samo v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in centrov za socialno delo.

v Republiki Sloveniji 1993). Kot poseben cilj je med drugim opredeljen naslednji »... ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev (matere in očeta) in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev ...« (Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji 1993).

V posebnem razdelku Resolucije z naslovom »Delo, zaposlitev, zaposlovanje« najdemo še podrobneje opredeljene namere države v usklajevanju dela in družine. Resolucija izpostavlja, da se družinska politika in politika zaposlovanja stikata v primeru, ko posameznik deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi (Rener in drugi 2008, 106).

»V letu 2002 je bil sprejet Zakon o enakih možnostih, s katerim se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških v političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja« (Drglin in Vendramin 2006, 24). Tako »... družinska politika v Sloveniji temelji med drugim na načelu zagotavljanja enakih možnosti, med najnovejše ukrepe, ki so namenjeni eksplicitno spodbujanju enakih možnosti prek spodbujanja aktivnejše vloge moških v družinskem delu in še posebej skrbi za otroke, pa štejemo očetovski dopust, ki je s principom neprenosljivosti namenjen izključno očetom« (Rener in drugi 2008, 98).

4 STARŠEVSKO VARSTVO V SLOVENIJI

4.1 SISTEM ZAVAROVANJA IN FINANCIRANJA ZA PRIMER STARŠEVSTVA

Slovenija ne deluje po univerzalnem sistemu socialnega zavarovanja, upravičenost je tako vezana na status posameznika, če torej posameznik ne plačuje oziroma v preteklosti ni plačeval prispevkov za socialno varnost, ne more imeti koristi od slednjega. Gre torej za selektiven način uveljavljanja pravic državljanov. Sistem obveznega zavarovanja omogoča uživanje pravice iz Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP – UPB2, Ur. l. RS, št. 110/2006; v nadaljevanju ZSDP). »Zavarovanci za starševsko varstvo so zaposlene in samozaposlene osebe ter prejemniki nekaterih vrst nadomestil« (Belopavlovič 2008, 69).

Med zavarovance po ZSDP tako spadajo tisti, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) in brezposelni, ki so prijavljeni na pristojnem zavodu za zaposlovanje. »Za starševsko varstvo se plačuje prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca. Prispevki se vplačujejo v proračun RS. Pravice se uveljavljajo pri pristojnem centru za socialno delo« (Belopavlovič 2008, 69).

Večina ugodnosti, ki jih nudi slovenski blaginjski sistem tako izhaja iz plačane formalne delovne aktivnosti (Černigoj Sadar 2000, 34). Med zavarovance in upravičence iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravic, ki izhajajo iz tega, v tem primeru ne štejemo oseb s študentskim ali dijaškim statusom ali brezposelnih oseb, ki niso prijavljene na pristojnem zavodu za zaposlovanje.

4.2 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH TER ZAVAROVANJE ZA STARŠEVSKO VARSTVO

Starševsko varstvo ne ureja le ZSDP, poleg tega je pomemben tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002) vendar je prvi eden izmed temeljnih. Sprejetje zakona v letu 2001, ki se je začel uporabljati s 1. 1. 2002 in s popravki dopolnjen leta 2006, pomeni kompetentno primerljivost slovenske zakonodaje z ostalimi evropskimi državami. Zakon ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice:

1. starševski dopust,
2. starševsko nadomestilo,

3. pravice iz naslova krajšega delovnega časa: to pravico ima eden izmed staršev, da neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti. V primeru dveh otrok ta pravica velja za enega izmed staršev do šestega leta starosti mlajšega otroka. Eden izmed staršev ima pravico za negovanje in varovanje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, tudi po tretjem letu starosti otroka, in sicer največ do 18. leta starosti otroka. To pravico starš pridobi pri svojem delodajalcu, ki mu mora zagotavljati pravico do plače po dejanski delovni obveznosti. RS pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost do sorazmernega dela minimalne plače. Država plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za vsa obvezna zavarovanja.
4. pravica do plačila prispevkov zaradi zapustitve trga delovne sile: zaradi nege in varstva štiri ali več otrok. Oče ali mati imata v tem primeru tudi pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka.

ter družinske prejemke, ki so:

1. starševski dodatek: denarna pomoč tistim staršem, ki niso upravičeni do starševskega nadomestila po rojstvu otroka po ZSDP. Mati ima pravico do starševskega dodatka 77 dni od rojstva otroka, pri tem morata mati in otrok imeti stalno prebivališče v RS in sta državljanca RS. Oče dobi pravico do starševskega dodatka pod enakimi pogoji kot mati v primeru, če mati zapusti otroka ali trajno ali začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo in v primeru smrti matere.
2. pomoč ob rojstvu otroka: enkratni znesek namenjen nakupu opreme za novorojenca. V enaki vrednosti pomoči lahko starša izbereta opremo za novorojenca v obliki zavitka. Pravico lahko uveljavlja ali mati ali oče, pogoj je stalno prebivališče v RS. Trenutna višina zneska pomoči je 279, 42 evrov. Znesek se spreminja dvakrat letno z indeksom rasti cen življenjskih potrebščin.
3. otroški dodatek: dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka. Dohodek na družinskega člana ne sme presegati 99 % povprečne plače v RS v preteklem koledarskem letu. Pravico uveljavlja eden od staršev za otroka s prijavljenim stalnim prebivališče v RS ali otrok starejši od 18. let, ki je brez staršev ali ne živi s starši v skupnem gospodinjstvu.
4. dodatek za veliko družino: letni prejemek namenjen družinam s tremi ali več otroki, ki so mlajši od 18 let oziroma 26 let v primeru, da se šolajo in imajo status učenca, dijaka, študenta na dodiplomski ravni.

5. dodatek za nego otroka: pravico uveljavlja eden izmed staršev za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo.
6. delno plačilo za izgubljeni dohodek: prejema eden izmed staršev, ki prekine delovno razmerje ali prične delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

Po mnenju analitikov je zakon terminološko in tudi sicer zastavljen v veliki meri bolj nevtralnno kot predhodni in je zato pozdravljen kot dobra osnova za možnost in s tem tudi pripomore k uresničevanju večje enakopravnosti med spoloma (Rener in drugi, 2008). Izplačila, ki sledijo iz naslova zavarovanja, so v pristojnosti MDDSZ.

4.3 STARŠEVSKI DOPUST IN STARŠEVSKO NADOMESTILO

»Možnost, da očetje lahko uporabijo del starševskega dopusta, je bila uvedena leta 1977, tri leta po tistem, ko je bila prvič uvedena na Švedskem« (Ule in Kuhar 2003, 131). Ta zajema naslednje vrste starševskega dopusta in nadomestila:

1. porodniški dopust in porodniško nadomestilo,
2. dopust za nego in varstvo otroka in nadomestilo za nego in varstvo otroka,
3. očetovski dopust in očetovsko nadomestilo,
4. posvojiteljski dopust⁴ in posvojiteljsko nadomestilo.

Skupni imenovalec vsem naštetim dopustom je pravica do odsotnosti z dela, zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka, tistega, ki skrbi za otroka. V Sloveniji morajo tako vsi delodajalci zagotoviti odsotnost z dela svojim zaposlenim v namen izrabe starševskega dopusta. Pravica do starševskega dopusta pomeni za zavarovanca obenem tudi pravico do prejemanja starševskega nadomestila⁵, ki znaša 100 % osnove plače v zadnjih 12. mesecih (za isto obdobje je moral biti tudi zavarovan po ZSDP). Minimalno nadomestilo v času odsotnosti z dela zaradi starševskega dopusta znaša 55 % minimalne plače in maksimalno 2,5 povprečne mesečne plače v RS (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

⁴ V nalogi ni posebej opredeljen. Pravico do izkoriščanja te vrste dopusta ima enako oče kot mati.

⁵ To ne velja za primer očetovskega dopusta in očetovskega nadomestila v primeru izrabe dopusta po preteklem 15. dnevu očetovskega dopusta, ko dopust preide iz t. i. plačanega v neplačan dopust.

4.3.1 PORODNIŠKI DOPUST

Je dopust, ki traja 105 dni in je namenjen pripravam na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti matere in njenega zdravja ob rojstvu otroka in tudi po njem. Dopust nastopi 28 dni pred predvidenim rokom poroda. Ta vrsta dopusta je namenjena materam, razen v izrednih okoliščinah, če mati otroka umre, zapusti otroka ali če je po mnenju pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno nesposobna za delo. V teh primerih uveljavlja to pravice oče ali druga oseba. Oče otroka ali eden od starih staršev lahko z soglasjem matere otroka, prevzame pravico do porodniškega dopusta tudi v primeru, ko je mati mladoletna in nima statusa vajenke, učenke, dijakinje, študentke. Če torej mati ne uveljavlja pravice, potem ima oče ali druga oseba pravico do porodniškega dopusta v trajanju 77 dni in se skrajša za toliko dni kolikor je otrok star, takrat ko oče nastopi z dopustom. Porodniški dopust se izrabi v polni odsotnosti z dela, brez prekinitev. Očetova dolžnost je obvestiti delodajalca o izrabi dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

Pravica do porodniškega dopusta ima že sama po sebi velik pomen za matere in družine nasploh. Toda največkrat sta trajanje pravice do porodniškega nadomestila in njegova višina tista, ki odločilno vplivata na čas, ki ga mati ali oče dejansko preživi doma z novorojenim otrokom, oziroma na čas odsotnosti z dela (prekinitev zaposlitve). To je tudi razumljivo, saj porodniško nadomestilo zagotavlja družini dohodke v času, ko se eden od staršev posveča negi, vzgoji in varstvu otroka. Z nadomeščanjem (dela) dohodka staršem družba potrjuje pomen in priznava koristnost tovrstnih dejavnosti (Stropnik 1997, 156).

Danes bi lahko rekli, da ta teza ne velja le za porodniški dopust in porodniško nadomestilo, temveč za vse vrste dopusta, ki spadajo pod starševski dopust in starševsko nadomestilo.

4.3.2 DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA

Ta dopust traja 260 dni, v določenih primerih se lahko tudi podaljša. Je dopust, ki je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Pravica upravičencev do njegovega izkoristka se lahko in tudi načeloma se v praksi uveljavlja takoj po izteku porodniškega dopusta. Starša lahko dopust koristita strnjeno, na način delne ali polne odsotnosti z dela. Do največ 75 dni dopusta pa

lahko starša preložita do osmega leta starosti otroka. Oba starša imata možnost koristiti ta dopust za istega otroka. V pisni obliki določita obdobje in način izrabe dopusta. Oba starša ga lahko koristita v obliki polne odsotnosti in sicer izmenično. Če želita dopust koristiti hkrati, ga lahko v obliki delne odsotnosti z dela, kar pomeni način polovičnega delovnega časa (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

Dopust za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela ne moreta izkoristiti hkrati, razen v primerih rojstva dveh ali več hkrati živorojenih otrok/otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo/otroka v družini, v kateri starši že ob rojstvu otroka varujejo in vzgajajo najmanj dva otroka do starosti 8 leta oziroma če varujejo in negujejo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo (Rener in drugi 2008, 108).

S sprejetjem ZSDP leta 2001 je bila pravica do starševskega dopusta tako matere kot očeta točno in podrobneje določena za dopust za nego in varstvo otroka. Kljub temu in naslednjemu dejstvu, da je dopust poimenovan popolnoma nevtralnoma iz stališča, kdo ga bo koristil, hkrati tudi ni zapisanih nobenih preferenc o tem. Podatki iz prakse pa kažejo, da je v Sloveniji v velikem odstotku mati tista, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka. Gledano v čas stare zakonodaje, ko je moral oče za koriščenje te pravice pridobiti soglasje delodajalca, je omenjeni dopust koristilo manj kot odstotek očetov (Ule v Žarn 2005, 41). Po novi zakonodaji to ni potrebno, odstotek očetov se je v času nove zakonodaje, ki so izkoristili očetovski dopust nato povišal.

4.4 OČETOVSKI DOPUST

Očetovski dopust se je od leta 2003, odkar je bil sprejet v okviru ZSDP, namreč pokazal kot:

... pomemben mehanizem predvsem v naslednjih točkah: skupaj z aktivnostmi v času nosečnosti in ob rojstvu otroka (prisotnost pri porodu), pozitivno vpliva na oblikovanje očetovske identitete, ki je po našem mnenju bistveni pogoj za aktivnejše očetovanje; kot koristen se kaže predvsem prvi del očetovskega dopusta (15 dni po rojstvu otroka), ko očetje aktivno sodelujejo predvsem v podpori partnerki (družinska opravila, skrb in igra s starejšimi otroki v družini, delno tudi skrb in nega za novorojenega otroka) (Rener in drugi 2005, 5).

»Očetovski dopust je dopust, namenjen očetom, da bi že v najnežnejši dobi otroka skupaj z mamo sodeloval pri negi in varstvu otroka« (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a). V veljavo je prišel ob sprejetju ZSDP, pred tem v takšni obliki ni obstajal. Pravica do očetovskega dopusta je začela veljati postopoma najprej za 15 dni dopusta, s 1. 1. 2003, pravica do uveljavitve dopusta za 45 dni natanko leto kasneje in pravica dopusta v obsegu 90 dni s 1. 1. 2005 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

Očetovski dopust je pravica namenjena samo očetu in je torej neprenosljiva na drugo osebo. »Pri tem ni odveč dodati, da je pravica do očetovskega dopusta tudi izključevalna pravica, saj temelji na zaposlitvenem statusu moškega, kar pomeni, da te pravice nimajo študentje, tuji in brezposelni« (Rener in drugi 2008, 108).

Oče ima pravico do 90 dni dopusta, pri tem je 15 dni potrebno izkoristiti do otrokovega dopolnjenega šestega meseca starosti. Država v tem času očetu zagotavlja 100 % očetovsko nadomestilo. Ostalih 75 dni pa lahko oče porabi v 3 letih od otrokovega rojstva, pri tem pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Ob tem osnova očetovskega nadomestila ne sme preseči 2,5 povprečne plače, kar enako velja za dopust za nego in varstvo otroka, vendar pa to enako pravilo ne velja v primeru porodniškega dopusta. Dopust lahko oče izkoristi strnjeno ali po dnevih, s polno odsotnostjo z dela. Pri tem se v prvem primeru štejejo koledarski dnevi, v drugem pa delovni dnevi. Oče, ki koristi porodniški dopust, nima pravice uveljavljati prvih 15 dni očetovskega dopusta (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

Da lahko oče uveljavi svojo pravico, mora prestati tudi kar nekaj birokratskih korakov, in sicer: 60 dni pred predvidenim datumom poroda ali 30 dni pred predvidenim nastopom očetovskega dopusta oddati vlogo, kjer označi, da uveljavlja plačani in neplačani očetovski dopust, sicer neplačanega kasneje ne more uveljaviti. Vlogo oče odda na istem centru za socialno delo kot mati. O nameri izrabe mora obvestiti tudi delodajalca in sicer najkasneje 30 dni pred predvidenim nastopom očetovskega dopusta. Delodajalec tako lahko poskrbi za nemoten potek dela tudi v času, ko je oče odsoten z dela oziroma je na očetovskem dopustu. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

Pravica se očetu prizna šele z rojstvom otroka, zato mora to sporočiti pristojnemu centru za socialno delo in predložiti obvestilo o rojstvu oziroma rojstni list otroka. V primeru, ko starša

živita zunaj zakonske zveze, je potrebno poleg naštetega predložiti zapisnik o priznanju očetovstva (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010a).

4.5 UGOTOVITVE O DRUŽINSKI POLITIKI V SLOVENIJI

Ugotovitve na podlagi zakonodaje lahko upravičeno dajejo precej nevtralen vtis, predvsem glede na neopredeljene preference usmerjanja posameznih spolnih oziroma starševskih vlog v družbi oziroma družini. Zakonodaja se usmerja k izpostavljanju egalitarnejših možnosti in svobode izbire staršev pri skrbi za svoje otroke (vsaj v zgodnjem otroštvu). »V Sloveniji so v primerjavi z drugimi evropskimi državami številni ukrepi družinske politike tako ugodni in prijazni do družine, da se pogosto govori celo, da je Slovenija »Švedska na jugu« (Ule in Kuhar 2003, 131). Slovenija ima primerno obsežno razčlenjeno zakonodajo in višine nadomestil, kar daje možnosti fleksibilnosti in s tem visoko primerljive meje s trenutno najboljšimi sistemi družinske politike v Evropski uniji.

Problematika očetovstva, ki ostaja ne glede na pravkar zapisano, je opažena predvsem v obsežnejšem neplačanem delu očetovskega dopusta, ki za sabo povleče problem finančnega vzroka v smeri razmisleka o koriščenju dopusta očeta in tako tudi finančnega stanja očeta in družine. Vredno je omeniti tudi nekoliko predolge birokratske postopke uveljavljanja pravice očetovskega dopusta v praksi. Poleg tega se predvsem opozarja na neuskklajenost družinske politike s politiko dela, med drugim je izpostavljen problem možnosti samo enega od staršev za koriščenje pravic iz naslova krajšega delovnega časa.

5 MED PLAČANIM IN NEPLAČANIM DELOM IN DRUŽINO V SLOVENIJI

V tem poglavju se osredotočam na dejavnik, ki je del bistva trikotnika življenjskih sfer, in sicer: plačano delo in izobraževanje v razmerju z gospodinjskim in skrbstvenim delom v razmerju s prostim časom ter družabnim življenjem (Ule in Kuhar 2003, 122). Pri tem me zanima razmerje oziroma zakonodajna ureditev socialne politike med delom in družino ter družbena ureditev razdelitve neformalnega, skrbstvenega dela v družini v Sloveniji

Že omenjena Resolucija, predstavlja in opredeljuje problem porabe in delitve časa, uveljavljanje enakih možnosti spolov, upoštevanje družinskih potreb v profesionalni sferi in usklajevanje potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. Zapisana je tudi pravica do različnega delovnega časa za starše, katerih otroci so stari do 3. leta (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji 1993). Država se torej zaveda ne-zamerljive povezave med trgom dela in družinskim življenjem. Gledano podrobneje, Zakon o delovnih razmerjih sprejet leta 2002, v svoji vsebini ureja usklajevanje dela in družine in v 187. členu določa, da mora delodajalec zaposlenemu omogočiti lažje usklajevanje obveznosti med družinskim in poklicnim življenjem.

Slovenska shema starševskega dopusta daje pravico staršu za delo s krajšim delovnim časom. Pri tem je potrebno opozoriti, da daje možnost enemu od staršev in ne obema. Tako ima eden od staršev pravico do dela s krajšim delovnim časom do otrokovega 3. leta ali za težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka do 18. leta starosti. Pri tem je več načinov kako bo opravljal delavec delo s krajšim delovnim časom.

Vseeno pa ima delodajalec v Sloveniji pravico naložiti zaposlenemu za otroka, ki je star do 3. leta, delo v obliki nočnega ali nadurnega dela. Zaposleni se mora s tem strinjati, glede na vedno bolj zaostrene razmere na trgu dela bi odklonitev dodatnega dela za zaposlenega morda lahko pomenilo tveganje zaposlitve (Rener in drugi 2005, 35). »Znotraj trga dela v slovenskem prostoru ni niti mehanizmov, ki bi spodbujali ustvarjanje družinam prijaznega delovnega okolja. Pravzaprav gre za neprestano prilagajanje družinskega življenja potrebam trga dela, medtem ko v obratni smeri ne poteka veliko dialogov« (Rener in drugi 2005, 35).

V raziskavi PARI 2001–2005 so ugotovili, da se v nekaterih panožnih kolektivnih pogodbah dodatni dopust za otroka v določeni starosti omogoča le materam, ne pa tudi očetom. To

zavira razmišljanje v smeri enakopravnosti družbe in drži vlogo matere bolj odgovorne za skrb otrok. Glede na že omenjen zakon o enakih možnostih, bi se pričakovalo, da bi bile takšne omejitve očeta vsaj zakonsko odpravljene (Drglin in Vendramin 2006, 93).

Tako ni presenetljivo, da v Sloveniji ženske v povprečju opravijo tudi več domačega oziroma družinskega dela. Neplačano domače delo je neenakomerno porazdeljeno med spoloma, ženske porabijo za gospodinjske obveznosti 4 ure in 57 minut na dan, moški pa 2 uri in 39 minut na dan (Evropska komisija 2004 v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 18). Gledano po raziskavi narejeni za 15 držav EU, Slovenija spada med države v katerih ženske naredijo največji delež domačega dela, na Švedskem pa najmanj (Rener in drugi 2008, 15). Ne samo, da še vedno velik odstotek mater v Sloveniji v največji meri skrbi za otroka in ga vzgaja, mati je tudi tista, ki je visoko specializirana znotraj družine za gospodinjska opravila in opravlja vidnejšo servisno funkcijo na zunaj vidnega delovanja družine. Ob tem naj omenim še dejstvo, da so matere ob tem tudi zaposlene za polni delovni čas.

Analiza stališč slovenskih moških in žensk, glede vključenosti enih in drugih v plačano in neplačano delo, kaže, da na koncu devetdesetih let 20. stoletja večina respondentov zavrača ideologijo enega (moškega) hranilca družine in sprejema egalitarne standarde in dejavno vlogo žensk kot legitimno in kot osnovo ekonomske neodvisnosti žensk (podatki SJM v Jogan, 2004). Leta 2003 se je večina strinjala s stališčem, da morata oba, moški in ženska, prispevati del družinskega dohodka. Glede neplačanega dela pa se moški in ženske ne strinjajo popolnoma glede stališča, »da bi moški morali opraviti več gospodinjska dela, kot sedaj«. Rezultati raziskave iz leta 2004 (na vzorcu 608 staršev otrok, starih do sedem let) so pokazali, da starševstvo vpliva na zaposlovanje in izkušnje pri delu (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 18).

6 ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV V SLOVENIJI

V analizi prikazujem, kako se v praksi izkaže zapisana zakonodaja in ukrepi slovenske družinske politike. Povzemam statistične podatke za Slovenijo, ki so dostopni na spletnih straneh MDDSZ podrobneje v statističnih podatkih družinskih prejemkov, v knjigi Novo očetovstvo v Sloveniji (Rener in drugi 2008) in v poročilu raziskave Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje (Rener in drugi 2005).

6.1 SHEMA STARŠEVskega DOPUSTA

V Sloveniji starševski dopust zajema:

1. porodniški dopust 105 dni (100 % nadomestilo),
2. dopust za nego in varstvo otroka 260 dni (100 % nadomestilo),
3. očetovski dopust 15 dni + 75 dni (za 15 dni 100 % nadomestilo, za ostalih 75 dni plačilo prispevkov za socialno varnost).

V Sloveniji je stopnja izkoristka očetovskega dopusta v povprečju 75 %. Odstotek koriščenja starševskega dopusta s strani očetov v letu 2007 je znašal 5 % (Rener in drugi 2008, 104).

6.2 STATISTIČNI PODATKI

Tabela 6.1: Očetovski dopust od leta 2003 do leta 2009

Leto	Do 15 dni	Odstotek	Več kot 15 dni	Odstotek
2003	/	63 %	/	/
2004	12.677	70, 5 %	/	9 %
2005	11.308	/	/	/
2006	14.098	74, 5 %	1.441	/
2007	15.289	/	1.943	12 %
2008	15.800	/	2.352	/
2009	17.534	/	3.329	/

Vir: Rener in drugi (2008); Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2010b).

V Tabeli 6.1 so prikazani podatki (število in odstotek), koliko očetov je izkoristilo očetovski dopust do 15 dni in koliko očetov več kot 15 dni od leta 2003 do leta 2009.

Moč je opaziti letno povečanje števila v obeh možnostih dopusta in s tem odstotka očetov, ki koristi svojo pravico. Pri tem je vredno ponovno omeniti leta med 2003 in 2005. Leta 2003 je bil uveljavljen očetovski dopust do 15 dni, leta 2005 pa še vedno veljavni danes, očetovski dopust v obsegu 90 dni. Ostaja velika razlika med plačanim dopustom do 15 dni in dopustom, za katerega država prispeva (le) plačilo prispevkov za socialno varnost. Plačilo oziroma na drugi strani izguba zaslужka je torej demotivator pri odločitvi očetov kot verjetno tudi celotne družine za koriščenje njihove pravice. Dejstvo je, da moški v povprečju v Sloveniji zaslužijo več, tako je izguba dohodka za družino večja, če oče vzame očetovski dopust, za katerega ne prejema 100 % nadomestila. To kaže nedvomno na enega izmed pomembnejših dejavnikov, ki prispevajo k zgoraj navedenim rezultatom.

Tabela 6.2: Dopust za nego in varstvo otroka od leta 2003 do leta 2009, podatki o številu očetov

Leto	Število očetov	Odstotek
2003	/	1,5 %
2006	921	/
2007	1.008	5 %
2008	1.125	/
2009	1.386	/

Vir: Rener in drugi (2008); Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2010b).

V Tabeli 6.2 so prikazani podatki, koliko očetov je koristilo dopust za nego in varstvo otroka od leta 2003 do leta 2009.

Tukaj je število vidno manjše in podobno številkam, ki so prikazane za očetovski dopust od 15 dni naprej v Tabeli 6.1. Po deležu očetov, ki izkoristijo to obliko dopusta se Slovenija uvršča med evropske države z najnižjim odstotkom (Ule v Žarn 2005, 41). Sicer se število postopoma povečuje, a počasi in v manjšem ne tako opaznem obsegu. Mogoče bi pričakovali večji odstotek, saj dopust za nego in varstvo otroka predstavlja tudi 100 % nadomestilo osnove plače. A vendar, razlog je najverjetneje podoben zgornjemu primeru. Če je moški tisti, ki zasluži v povprečju več kot ženska, je za družino bolj smiselno, da mati uveljavi pravico do dopusta v večjem obsegu. Dopust za nego in varstvo otroka obsega 260 dni, zato bi bila izguba dohodka veliko večja, kot v primeru 15 dni očetovskega dopusta.

7 DRUŽINSKA POLITIKA NA ŠVEDSKEM⁶

Družinska politika na Švedskem temelji na švedski zakonodaji in zakonih znotraj le-te. Švedsko Ministrstvo za zdravstvo in socialne zadeve (Ministry of Health and Social Affairs) ureja bistvene naloge na področju izvajanja ukrepov socialne politike in blaginje, preko zavarovanj. Tako poleg ministrstva obravnava področje družinske politike še Švedska agencija za socialno zavarovanje (Swedish Social Insurance Agency). V nadaljevanju so zato opisani ukrepi in višine posameznih nadomestil odvisni od načina, s katerim prebivalci prispevajo v blagajno socialnih transferjev.

Zakoni, ki zadevajo družinsko politiko, so zastavljeni na načelu enakosti med spoloma. Švedska načela enakosti sprejema na različnih področjih od leta 1845, od šestdesetih let 20. stoletja pa ta načela tudi implementira na področju vključevanja žensk na trg delovne sile in vključevanju moških v aktivno očetovstvo (Rener in drugi 2005, 13). »Prve evropske države, ki so pri oblikovanju družinskih politik, vključno s politiko usklajevanja dela in družine, izhajale iz načela zagotavljanja enakih možnosti, so bile skandinavske države« (Rener in drugi 2008, 98). »V skandinavskih državah je politika enakih možnosti vodilo in osnova za ukrepe na področju družinske politike, npr. pri temah usklajevanja dela in družine, starševskih dopustih, očetovskem dopustu ipd. (Hantrais in Letablir, 1996) in ne obratno, kot je to primer v slovenski družinski politiki« (Rener in drugi 2008, 112).

Namen švedske družinske politike je okrepiti moč oziroma nadzor staršev nad svojimi življenji in povečati družini možnost svobode izbire. Poudarjajo, da bi družinska politika morala poskrbeti za lažje usklajevanje dela z družino. Ob tem predvsem izpostavljajo ukrep izboljšanja možnosti obeh staršev, da lahko delata in ob enem skrbita za svoje otroke predvsem v času zgodnejšega otroštva. S tem namenom želi vlada izboljšati pogoje za spolno enakopravnost in povečati svobodo znotraj delovanja družine (Ministry of Health and Social Affairs 2009).

Poleg tega so uvedbe družinske politike rezultat dekomodifikacije oziroma univerzalnega nacionalnega sistema (socialnega) zavarovanja, ki izhaja iz ideje, da je potrebno poskrbeti za

⁶ Osnova podatkov od sedmega do devetega poglavja temelji na internetnih straneh Ministrstva za zdravstvo in socialne zadeve (Ministry of Health and Social Affairs 2009 in 2010). Vsi prevodi so delo avtorja.

vsakega posameznika posebej. Glavna vodila na Švedskem so načela enakih možnosti tako na trgu delovne sile kot v družinski sferi, poudarek na pravicah družin z (več) otroki, pri katerem so bistveni dejavniki vzpodbude različna finančna nadomestila. Ti namreč lahko v največji meri pripomorejo k izboljšanju življenjskega in finančnega standarda (Ministry of Health and Social Affairs 2010a).

8 STARŠEVSKO VARSTVO NA ŠVEDSKEM

8.1 SISTEM ZAVAROVANJA IN FINANCIRANJA ZA PRIMER STARŠEVSTVA

»Na Švedskem so privzeli institucionalni model, ki daje prednost univerzalnim socialnim pravicam družin z otroki, prerazdelitev dohodkov, ki upošteva višino le-teh, pa opravlja zelo progresiven davčni sistem« (Stropnik 1997, 13).

Švedska pozna osnovno, nacionalno zavarovanje, ki je financirano iz davkov in iz tega razloga so pravice, ki izhajajo iz tega sistema socialnega zavarovanja, namenjen vsem. Iz tega izhaja tudi univerzalno minimalno nadomestilo izgube plače zaradi starševstva, ki je za vse enako (tako migrantom, ki imajo začasn naslov, v primeru starševstva pripada omenjeno minimalno nadomestilo). Poleg nacionalnega zavarovanja je na Švedskem še pomembnejše obvezno zavarovanje, ki velja za vse, ki so zaposleni. Prispevke za starševsko varstvo plačujejo zaposleni in delodajalci. Tisti, ki več vplačujejo (kar pomeni, da imajo višjo plačo), tudi več dobijo (Social Insurance in Sweden 2009).

Blagajna socialne varnosti se torej polni preko kombinacije prispevkov delodajalcev in delojemalcev in preko davkov. Oče in mati plačujeta davke individualno in ne na osnovi družine, saj švedska politika deluje na dejstvu, da sta oba – moški in ženska – del trga delovne sile in sta ekonomsko neodvisna (Björnberg 1992, 84).

8.2 ZAKON O STARŠEVSKEM DOPUSTU IN ZAVAROVANJE ZA STARŠEVSKI DOPUST

Zakon o starševskem dopustu (Parental leave act 1995: 584) napisan leta 1995 in z vsemi dodatki do leta 2006 velja tudi danes. V ospredju tega dokumenta je razmerje med delodajalcem in zaposlenim ter na kakšne načine lahko zaposleni kombinira starševski dopust z delom. Opredeljene so njune pravice in dolžnosti v primeru starševskega dopusta, saj je način koriščenja starševskega dopusta zaposlenega odvisen od dogovora z delodajalcem. Slednji mu ne sme preprečiti zapisanih pravic.

V Zakonu o starševskem dopustu (Parental leave act 1995: 584) na Švedskem so natančneje opredeljene naslednje vrste dopustov:

1. starševski dopust (parental leave),
2. začasni starševski dopust (temporary parental leave),
3. porodniški dopust (maternity leave),
4. pravice iz naslova krajšega delovnega časa (leave for a parent in the form of a reduction of normal working hours): pravica delavca za zmanjšanje delovnih ur za tri četrtine, polovico, eno četrtno ali eno osmino starševskega nadomestila. Druga možnost je zmanjšanje delovnih ur za eno četrtno do otrokovega 8. leta starosti.
5. dopust za kratkotrajno nego otroka (leave for an employee's temporary care of a child): dopust z kratkotrajnim nadomestilom.

Za prejetje izplačil v primeru starševstva na Švedskem je zadolžena Švedska agencija za socialno zavarovanje (Swedish Social Insurance Agency). Agencija je odgovorna za različna izplačila, starševska nadomestila in dodatke za družine z otroki. V sklopu zavarovanj, za primer starševstva se nadomestila in prejemki razdelijo na:

1. starševsko nadomestilo (parental benefit),
2. različna začasna starševska nadomestila (temporary parental benefits): 10 plačanih dni začasnega dopusta za očeta ali drugega starša ali skrbnika, ki želi biti navzoč pri rojstvu in prvih dneh po rojstvu otroka. Nadomestilo lahko prejme nekdo drug v primeru, da oče ne želi stika z otrokom in materjo. Oče lahko izkoristi to pravico v istem času kot mati pravico do nosečniškega nadomestila. Drugo začasno nadomestilo je namenjeno za čas, ko otrok zboli in mora starš ostati doma, da skrbi za otroka. To nadomestilo je možno uporabiti do otrokovega 12. leta starosti. V izrednih situacijah, ko ima otrok bolezen, kjer je potrebna posebna oskrba, je moč izkoristiti nadomestilo tudi od 12. do 16. leta starosti otroka ali celo dlje.
3. nosečniško nadomestilo (pregnancy benefit) je namenjeno nosečnicam, ki v času nosečnosti ne morejo delati zaradi fizično naporne narave njihove zaposlitve. Nadomestilo je izplačano največ do 50 dni, znesek pa znaša 80 % osnove dohodka. Delavka mora biti zaposlena zadnjih šest mesecev ali šest mesecev v seštevku zadnjih dvanajstih mesecev.
4. otroški dodatki: so namenjeni vsem otrokom, ki imajo stalno prebivališče na Švedskem. Navadno jih prejema mati ali v primeru sprememb skrbništva nad otroki, oče. Starši imajo tudi možnost, da si otroške dodatke delijo. Otroški dodatki se izplačujejo do otrokovega 16. leta, nato v enaki višini prejemajo študentsko podporo (student grant). Znesek je za vse otroke enak, in sicer 1.050 švedskih kron na mesec.

5. otroški dodatki in dodatki za velike družine (child allowance and large family supplement): dodatek za velike družine, starša prejmeta avtomatsko z otroškimi dodatki, če imata vsaj dva otroka ali več. Znesek je pri tem odvisen od števila otroških dodatkov, ki jih prejema posamezna družina.
6. otroški dodatek za bolnega otroka ali otroka s posebnimi potrebami (care allowance for disabled child): starši lahko prejemajo dodatek do 19. leta starosti otroka in predstavlja neobdavčeno podporo.
7. renta za leta nege in varstva otroka (pension rights for childcare years), namenjena je staršem, ki delajo in hkrati skrbijo za otroka v času najzgodnejše nege in varstva – časovno omejeni otroški dodatki, do katerih so upravičeni starši. Starševski dopust z nadomestilom namreč ne omogoča popolnega finančnega kritja, med tem ko je starš doma in skrbi za otroka. Samo eden od staršev lahko prejema dodatek, v primeru, da starša ne sporočita, kdo ga želi prejemati oziroma se ne moreta dogovoriti, je izplačan tistemu, ki ima nižji dohodek (Ministry of Health and Social Affairs 2009; Swedish Social Insurance Agency 2010).

8.3 STARŠEVSKI DOPUST IN STARŠEVSKO NADOMESTILO

Že od leta 1974 imajo starši na Švedskem, tako mati kot oče, pravico izkoristiti in si deliti starševski dopust ter nadomestilo. Tri leta kasneje, leta 1977 je bil podpisan dogovor med delodajalci o enakih možnostih ne glede na spol. Dve leti kasneje še pravica do 6 urnega delovnika za starše z majhnimi otroci (Men and Women in Sweden Facts and Figures 2008, 9). Zakonodaja je tako vzpodbujala aktivnejše očetovstvo in enake možnosti med spoloma hkrati oziroma vzporedno. Starševski dopust se je seveda od leta 1974 do danes tudi spreminjal, v nadaljevanju opisujem trenutni način možnosti izkoriščanja.

Starševski dopust kot ga poznajo danes traja 480 dni, od tega je 60 dni namenjenih samo materi in drugih 60 dni samo očetu. Ostalih 360 dni je naslovljenih na oba starša. Polovico teh dni je namenjeno enemu, druga polovica drugemu staršu. Tako v optimalnem primeru starša izkoristita vsak po 240 dni starševskega dopusta. V primeru, da se eden od staršev odpove svoji polovici starševskega dopusta, mora to privolitev tudi uradno podpisati. Vsak od staršev je upravičen vzeti tudi neplačan dopust do otrokovega 18. meseca (Ministry of Health and Social Affairs 2009). Na voljo je torej, gledano v dnevih, obsežen starševski dopust, ki se poimensko ne deli, kljub temu da je razvidno, da mati vzame vsaj 60 dni, kar pomeni

materinski dopust, enako oče, kar pomeni očetovski dopust. Starševski dopust bi lahko bil znotraj poimenovan drugače, vendar nevtravno poimenovanje ne more biti kritizirano, da deluje v korist enega ali drugega.

Starši so na Švedskem upravičeni do plačanega starševskega dopusta z nadomestilom, ki znaša 80 % njihove osnovne plače. Do takšnega obsega nadomestila so upravičeni tisti starši, ki v zadnjih 240 dnevih pred napovedanim rokom rojstva otroka zaslužijo vsaj 180 švedskih kron na dan. Velja sistem, kjer je starševsko nadomestilo v obsegu 390 dni starševskega dopusta plačano v vrednosti 80 %, za preostalih 90 dni pa velja univerzalno in minimalno nadomestilo, ki je torej za vse enako (tudi za tiste, ki ne plačujejo prispevkov za socialno varnost, kar izhaja iz dekomodifikacije). Oče ali mati prejmeta plačan dopust tudi v primeru, ko se naslednji otrok rodi ali ga posvojijo v naslednjih 30 mesecih po rojstvu predhodnega otroka (Ministry of Health and Social Affairs 2009). Najvišje starševsko nadomestilo lahko presega povprečno višino plače na Švedskem (Rener in drugi 2005, 14).

Po nekaterih podatkih je okoli 95 % staršev izkoristilo 390 dni visoko plačanega dopusta, približno 80 % pa tudi ostali dopust, ki je bil plačan minimalno do leta 1999 (Gunilla v Žarn 2005, 65).

8.3.1 PORODNIŠKI DOPUST

Zaposlena ženska je upravičena do porodniškega dopusta vsaj sedem tednov pred napovedanim rokom rojstva in sedem tednov po rojstvu otroka. V primeru, da iz katerikoli razlogov porodniškega dopusta ne uveljavlja, mora izkoristiti dva tedna pred ali po porodu. Delavka ima pravico tudi do dopusta za dojenje otroka (Parental leave act 1995: 584).

8.3.2 ZAČASNI STARŠEVSKI DOPUST

Začasni starševski dopust in začasno starševsko nadomestilo je pravica, ki jo lahko starši koristijo do otrokovega 12. leta, v izrednih okoliščinah z zdravniškim potrdilom tudi do 15. leta starosti. Ta dopust obsega 120 dni, predstavlja 80 % osnove plače, kjer velja maksimum do 307 500 švedskih kron. Namenjen je staršem, da lahko skrbijo za bolnega otroka. 60 dni je lahko od tega tudi porabljenih za skrb za mlajšega otroka, v primeru, da starš, ki normalno skrbi v večji meri za otroke in je zato tudi na starševskem dopustu, zboli. Od leta 2001 lahko

nekdo izven družine skrbi za bolnega otroka, če starša ne moreta izostati iz službe. Ta oseba mora plačevati prispevke v zavarovalno blagajno za namen socialnih transferjev (Ministry of Health and Social Affairs 2009).

8.4 OČETOVSKI DOPUST

Z reformo socialnega zavarovanja leta 1974 so očetje na Švedskem prvotno dobili pravico do dveh tednov plačanega starševskega dopusta. »Politični predznak je bil jasen; skrb za otroke je od samega začetka dolžnost obeh staršev. Upati je bilo, da bodo moški začeli bolje razumeti, kaj ženske postorijo doma, da bodo bolj voljni sodelovati pri ženskih opravilih in da bodo vzpostavili boljši stik z otroki ... « (Swedin 1996, 123).

Od leta 1995 do leta 2002 so v namen aktivnejšega očetovanja uvedli »daddy's month« ali »daddy quota«, ki je predstavljal en mesec dopusta. Nato je ta uvedba bila nekoliko spremenjena v 60 dni neprenosljivega starševskega dopusta samo za očeta. Gledano na celoten starševski dopust 480 dni, predstavlja 60 dni za očeta minimum, maksimum je tako 420 dni. Enako velja za mater, saj tudi za njo velja 60 dni neprenosljivega dopusta kot tudi minimum. Ostalih 360 dni se poljubno razdeli. (Ministry of Health and Social Affairs 2009). Očetje so upravičeni še do dodatnih 10 dni dopusta za otroka v okviru začasnega starševskega nadomestila (Swedish Social Insurance Agency 2010).

8.5 DVA NOVA UKREPA Z NAMENOM VZPODBUJANJA STARŠEV, DA PREŽIVIJO VEČ ČASA Z OTROKI

8.5.1 POVIŠANI (DODATNI) OTROŠKI DOKLADI (CHILD-RAISING ALLOWANCE)

To je nov način vzpodbude države, da bi omogočila staršem možnost preživljanja več časa z otroki v zgodnjem otroštvu. Povišani otroški dokladi dajejo možnost lažjega prehoda staršev iz starševskega dopusta nazaj v službo. Za to vrsto finančne pomoči lahko starši zaprosijo med otrokovim 1. in 3. letom starosti, pri tem je najvišji znesek 3.000 švedskih kron na mesec za enega otroka. Tega se ne da kombinirati z bolniškim, porodniškim nadomestilom ali z nadomestilo za brezposelnost (Ministry of Health and Social Affairs 2010a).

8.5.2 BONUS SPOLNE ENAKOSTI (GENDER EQUALITY BONUS)

S tem ukrepom želijo izboljšati pogoje na področju večje enakopravnosti med spoloma pri starševskem dopustu in na delu. Bonus spodbuja starše, da si v večji meri oziroma čim bolj enakopravno razdelijo starševski dopust. Izboljšal naj bi krivične razlike na plačnem področju, s tem da bo finančno poskrbljeno za družine, da si starša razdelita starševski dopust in se nato vrmeta v službo. Ta bonus bo izračunan na osnovi, kako si starša razdelita starševski dopust in koliko dni plačanega dopusta bosta vzela. Starša, ki si bosta dopust razdelila vsak po enako število dni, bosta prejela najvišji znesek bonusa glede na njuno stanje v službi, ko je drugi starš na dopustu. Ta bonus se lahko izkoristi le po končanem starševskem dopustu in je v pristojnosti občin, da odloči o potrditvi bonusa. Ta ukrep ne velja za starše, ki si delijo skrbništvo za otroke (Ministry of Health and Social Affairs 2010a).

Slednji ukrep je pomemben za vzpodbudo vidnejše vloge očeta v družinskem življenju. Finančna stran družinske politike naj bi tako prispevala k boljšim možnostim za dobro situiranje družin z otroki in za njihov življenjski standard ter enakopravno delitev možnosti obeh staršev. Za konkreten mehanizem spodbujanja enakopravnih pogojev med spoloma in možnosti aktivnejše očetovske vloge v družinskem življenju tako kot v Sloveniji tudi na Švedskem velja neprenosljiv očetovski dopust.

8.6 UGOTOVITVE O DRUŽINSKI POLITIKI NA ŠVEDSKEM

Pri obliki starševskega dopusta na Švedskem, lahko govorimo o nevtralni terminologiji in nevtralnosti ukrepov glede na spol. V opisu ni izpostavljeno, kateri starš se odpoveduje svoji polovici, v primeru, da se mora ali hoče. Njihovi ukrepi so terminološko zastavljeni primerno za oba spola, kar v veliki meri povezujejo s trgom delovne sile in s fleksibilnimi oblikami skrajšanega delovnega časa, za dobro družin z otroki. »Švedsko se pogosto navaja kot državo z najbolj zglednimi ukrepi: zanjo je značilno zelo uspešno kombiniranje plačanega dela in skrbi za otroke« (Ule in Kuhar 2003, 131).

9 MED NEPLAČANIM IN PLAČANIM DELOM IN DRUŽINO NA ŠVEDSKEM

Nobena druga država ni tako jasno določila dejstva, da sta oče in mati enako odgovorna za otrokovo finančno podporo kot tudi skrb in varstvo. Švedska politika deluje na podlagi »jämställdhet«, ki predstavlja ime za enakost med spoloma pri udeležbi zaposlitve in starševstva. Radikalni pogled na vlogo moškega in ženske se odraža v političnih strankah in politiki sindikatov (Haas 1993, 238–239).

V primeru Švedske so pravice in dolžnosti delodajalca in zaposlenega zapisane v Zakonu o starševskem dopustu (Parental leave act 1995: 584). Tam je opisano, v katerih primerih in na kakšen način mora delodajalec svojemu delavcu omogočiti upravičeno usklajevanje obveznosti. Tako ima delavec možnost delati s skrajšanim delovnim časom, kar lahko pomeni nekaj dni v tednu, ali vsak drug dan. Na izbiro je tudi občasni dopust, ki ga lahko starša izkoristita izmenično. Možen je tudi začasen starševski dopust z začasnim starševskim nadomestilom, ki je bil razložen v prejšnjem poglavju. Pomembna je prilagodljivost sistema za oba starša, saj politika izhaja iz dejstva, da sta oba starša zaposlena. Na način, ki daje več možnosti na izbiro, se tudi starša med sabo lažje uskladita (Parental leave act 1995: 584).

»Shema starševskega dopusta omogoča fleksibilno delitev med starša: izmenjujoča delitev, delo za krajši delovni čas (kar je odvisno od dogovora z delodajalcem) ali celo možnost, da oba starša koristita dopust hkrati« (Rener 2005, 13). Poudarek na delitvi staršev svoje zaposlitve je poudarek švedskega sistema, ki daje več različnih možnih kombinacij, da se lahko oče in mati čim boljše uskladita v svoji aktivnosti znotraj družine in skrbi za otroke.

Visoka nadomestila za primer starševstva in v teoriji uspešna shema kombinacije vlog očeta in matere na delovnem mestu in v družini se v praksi ne zdi tako dobra. Spolna segregacija je še vedno prisotna tako doma kot na delu. Na trgu dela so moški še vedno tisti, ki dominirajo in zasedajo višje pozicije, kar pomeni, da tudi zaslužijo več kot ženske.

Doma so ženske odgovorne za opravljeno družinsko delo (Hantrais 2003, 161). A sodeč po raziskavah moški na Švedskem v večji meri opravljajo družinska dela kot v ostalih državah EU, saj ženske opravijo 50 % več družinskega dela kot moški. V nekaterih državah odstotek naraste vse do 200 % (Rener 2008, 15). Švedskim očetom največ svojega deleža k družinskemu delu pripisujejo z igranjem, branjem, učenjem otroka, in ne zaradi sodelovanja

pri hranjenju, previjanju otroka. Najmanj družinskega dela, ki si ga delijo z materjo je pranje perila, kuhanje (Haas 1993, 247).

Večina tistih družin, katerih otroci so v predšolski vzgoji, so matere zaposlene s skrajšanim delovnim časom. Očetje, kot je bilo razvidno v analizi, ostanejo doma za krajši čas, nato je mati tista, ki preživi največ časa z otrokom in opravlja domače delo.

Na podlagi raziskave narejene med švedskimi delodajalci je moč sklepati, da delodajalci na deklarativni ravni zavzemajo stališče in podpirajo idejo enake delitve starševskega dopusta, vendar je v praksi to postalo prevelik del individualnih pogajanj. Ugotovitve kažejo na spolno osnovano percepcijo koriščenja starševskega dopusta, kjer se zdi ženska primernejša in zato moški manj primeren (Bjornberg v Renner 2005, 16).

10 ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV NA ŠVEDSKEM

Tukaj povzemam statistične podatke za Švedsko, ki so dostopni na spletnih straneh Statistika na Švedskem (Official Statistics of Sweden), podrobneje v Men and Women in Sweden Facts and Figures 2008, v knjigi Novo očetovstvo v Sloveniji (Rener in drugi 2008) in v poročilu raziskave Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje (Rener in drugi 2005).

10.1 SHEMA STARŠEVSKEGA DOPUSTA

Na Švedskem starševski dopust zajema:

1. starševski dopust 480 dni (nadomestilo 390 dni 80 %, 90 dni minimalno izplačilo),
2. od 480 dni neprenosljivih 60 dni za mati,
3. od 480 dni neprenosljivih 60 dni za očeta + 10 dni začasnega dopusta z začasnim nadomestilom,
4. 360 dni si lahko mati in oče razdelita poljubno.

Na Švedskem je stopnja izkoristka očetovskega dopusta v povprečju 80 %, odstotek koriščenja starševskega dopusta s strani očetov pa v povprečju znaša 90 %, pri tem očetje izkoristijo skupno približno 20 % možnih dni celotnega starševskega dopusta (Rener in drugi 2008, 104).

10.2 STATISTIČNI PODATKI

Tabela 10.1: Delež glede na spol izkoriščenega starševskega dopusta med leti 1974 in 2007

Leto	Število	Ženske	Moški
1974	19 020	100 %	0 %
1980	27 020	95 %	5 %
1985	33 190	94 %	6 %
1990	48 290	93 %	7 %
1995	47 030	90 %	10 %
2000	35 660	88 %	12 %
2005	42 660	80 %	20 %
2006	43 480	79 %	21 %
2007	45 290	79 %	21 %

Vir: Men and Women in Sweden Facts and Figures (2008).

V Tabeli 10.1 so predstavljeni odstotki moških in žensk, ki so koristili pravico do starševskega dopusta med leti 1974 in 2007.

Moč je opaziti, da se razlike med delitvijo starševskega dopusta vse od leta 1974 do leta 2007 niso tako zelo zmanjšale. Videti je iz leta v leto določen napredek, vendar napreduje počasi. Seveda 21 % na strani moških lahko štejemo za viden napredek, kljub vsemu je mati tista, ki v največji meri koristi starševski dopust in skrbi za otroke. Odločitev in s tem odstotek za delitev starševskega dopusta med obema staršema se le počasi nagiba k večjemu odstotku očetov. Od leta 1995 do leta 2000 ni videti odstopanj, kljub temu da je leta 1995 očetom pripadal »daddy's month«. Od leta 2000 do leta 2005 lahko opazimo višjo porast, kar najverjetneje sodi k dejstvu, da je leta 2002 bila sprejeta pravica do neprenosljivega dopusta v okviru 60 dni za očeta.

Tabela 10.2: Delež glede na spol izkoriščenja začasnega starševskega dopusta, v primeru bolezni otroka, med leti 1974 do leta 2007

Leto	število	ženske	moški
1974	690	60 %	40 %
1980	3 040	63 %	37 %
1985	4 160	67 %	33 %
1990	5 730	66 %	34 %
1995	4 890	68 %	32 %
2000	4 400	66 %	34 %
2005	4 420	64 %	36 %
2006	4 960	63 %	37 %
2007	4 570	64 %	36 %

Vir: Men and Women in Sweden Facts and Figures (2008).

V Tabeli 10.2 so prikazani podatki moških in žensk, ki so koristili pravico do začasnega starševskega dopusta med enakimi leti kot v Tabeli 10.1.

Odstotki moških so opazno višji kar torej pomeni, da so moški bolj naklonjeni takšni obliki dopusta. Očetje na Švedskem so načeloma pripravljene ostati doma in skrbeti za otroka, a raje vzamejo starševski dopust, ki je krajši v primerjavi z materjo (Hood 1993, 249). Gre za kratkoročni izostanek iz službe, tako ne pride do velike izgube dohodka, poleg tega je nadomestilo zanj 80 %.

Po raziskavah na Švedskem, največji delež starševskega dopusta koristijo očetje, katerih partnerice imajo višjo izobrazbo. Poleg tega so ti očetje v največji meri zaposleni v javnem sektorju, tam so načeloma zaposlene ženske (Černigoj Sadar v Žarn 2005, 66), kar obenem tudi pomeni, da se njihove plače ne razlikujejo tako močno, kot v privatnem sektorju.

11 PRIMERJALNA ANALIZA SLOVENIJE IN ŠVEDSKE

Veliko različnih dejavnikov prispeva k odločitvi moškega, da ne bo izkoristil svoje pravice do očetovskega dopusta. Prepričanje moških v svojo vlogo hranilca družine, nezadostna podpora s strani sodelavcev, sorodnikov in prijateljev in seveda ekonomske stiske moške ovirajo pri njihovi pripravljenosti za uporabo očetovskega dopusta. Če moški še vedno v povprečju zasluži več kot ženska, je razumljivo, da »pošljemo očeta v službo«, ker se to pač bolj splača. Dokler ženske ne bodo enako plačane kot moški, očetje ne bodo imeli enakih možnosti, da bi razvijali svoje starševske potencialne (Zavrl 1999, 135).

V prvi hipotezi predpostavljam, da je aktivno očetovstvo v največji meri odvisno od možnosti izkoriščanja pravice očetov do očetovskega dopusta. To hipotezo lahko sedaj ovržem, saj glede na navedene podatke dana možnost pravice očetovskega dopusta ne vpliva na aktivno očetovstvo v takšni meri kot finančna situacija družine in uskladitev dela.

V Sloveniji mehanizmi spodbuditve k večji aktivnosti iz leta v leto bolje delujejo, a vendar ti odstotki še ne dosegajo povsem statističnih podatkov Švedske. Pri tem je jasno viden razkorak med slovenskimi očeti in očeti na Švedskem, med porabo plačanega in neplačanega očetovskega dopusta in nizko izkoriščene pravice do daljše možnosti starševskega dopusta, ki je v večji meri namenjen negi in varstvu otroka.

Podatki iz analize statističnih podatkov kažejo, da slovenski očetje ne zaostajajo veliko za očeti na Švedskem v izkoristku očetovskega dopusta. Večji razkorak pri obeh državah je opaziti v koriščenju starševskega dopusta, ki je v merilu dni tudi daljši. Tukaj očetje v Sloveniji zaostajajo za kar nekaj procentov. Očitni razlog bi lahko bil, da je minilo relativno kratko obdobje, odkar je bila sprejeta ta možnost za oba starša, v primerjavi z Švedsko. Tam je potrebno iskati razloge za nizki delež starševskega dopusta v drugih dejavnikih.

Nekoliko višje odstotke na strani Švedske lahko pripišemo k dolgoletnim ukrepom, ki so del zakonodaje že veliko dlje, kot v Sloveniji. Ti odstotki, čeprav nizki, so predvsem rezultat sistema, ki izhaja iz enakih možnosti za oba spola in prilagoditve temu politike, tako socialne kot politike dela, z različnimi možnostmi kombinacije usklajevanja dela in družine. Na Švedskem so odločitve, kljub odprtim možnostim očeta in matere pri koriščenju starševskega

dopusta, pri očetih relativno redke in neprimerljive s še vedno prevladujočim in velikim deležem mater, ki koristijo večino starševskega dopusta. Ugodna shema omogoča in prinaša spremembe, ki pa so počasne. Tudi želeni učinki o vplivu sheme na enakost med spoloma niso s tem povsem doseženi (Rener in drugi 2005, 14). Čeprav so odstotki nekoliko višji na Švedskem kot v ostalih evropskih državah, bi sklepali glede na vse ukrepe švedske politike, da bodo deleži precej višji, a niso. To velja predvsem za dopust, ki je namenjen za daljšo skrb in nego otroka, iz česar lahko zaključimo, da vloga matere (ostaja) v veliki meri dolžnost in skrb za otroke vsaj v družinski sferi.

V Sloveniji se delež očetov, ki se odločijo saj za eno obliko starševskega dopusta, povečuje, tako kot na Švedskem. Pri nas so ti odstotki predvsem rezultat družinske politike, ki je v zadnjih nekaj letih uspela uvesti sistem, ki je podoben in povsem primerljiv s skandinavskim modelom družinske politike. Izbrani državi različni modelov socialne politike, sta si torej v modelu družinske politike precej podobni.

Švedska vlada se pri svojem želenemu in zastavljenemu cilju k večji enakopravnosti med spoloma v družbi in skrbi za otroke zaveda vrednosti in poudarka finančne spodbuditve preko nadomestil in različnih dodatkov. Tudi slovenska vlada daje poudarek na finančno vzpodbudo, vendar se ne prilagaja dovolj razmeram posameznika, temveč zgolj celotni družini.

Sklenemo lahko, da sta oba sistema še daleč od zastavljenega cilja enakopravnosti pri deljenju skrbstvenega dela otrok in varstva otrok. Če je sistem v teoriji dobro zastavljen in tudi do neke mere dobro deluje, je dobro raziskovati, kaj ostaja problematika, da se težnja po enakopravnosti v glavih ne izkazuje ali se ne more izkazati tudi v praksi.

V splošnem velja, da »z vidika očetov je tako dolžina dopusta odvisna od dveh ravni pogajanj in prilagajanj – od pogajanja in prilagajanj na ravni med očetom in materjo in na ravni med očetom in delovnim okoljem (Sunström, Duvander v Bygren, Duvander 2006, 356 v Rener in drugi 2008, 105). Stropnik opozarja, da »... če imata starša enako močno nagnjenje do nege in vzgoje otroka v najzgodnejšem obdobju, ju ekonomska logika sili k odločitvi, da dopust izkoristi starš z nižjimi dohodki. Statistični podatki odražajo dejstvo, da imajo ženske največkrat nižje dohodke kot moški in da mladi družini še zdaleč ni vseeno, kolikšen bo izpad dohodka zaradi starševstva« (Stropnik 1997, 171). Zato torej zgoraj navedeni podatki

odražajo razmerja med moškim in žensko ne samo v družini in v družbi, temveč tudi kakšno tržno ceno si delita na ekonomski ravni trga delovne sile. Ti podatki so tudi razlog, zakaj bi se ukrepi, da bi se lahko povišali procenti očetov, morali začeti spreminjati na trgu dela, dohodkov in prejemkov.

V drugi hipotezi predpostavljam, da je aktivno očetovstvo odvisno od razmer na trgu delovne sile. Ta teza je v obeh primerih Slovenije in Švedske potrjena. Ne glede na ugodne sheme, ki ju ponujata socialni politiki držav, statistično gledano aktivno očetovstvo zavirajo razmere na trgu delovne sile in s tem finančni demotivator. V namen boljše usklajenosti ukrepov za opaznejšo vlogo očeta v družinskem življenju mora socialna politika predvsem iskati skupne rešitve v socialnem dialogu z delodajalci.

Ali je aktivno očetovstvo v odvisnosti z odstotkom neformalnega, družinskega dela, ki ga moški opravijo doma? Ta teza je v večji meri potrjena na Švedskem kot v Sloveniji, saj na Švedskem očetje opravijo največ domačega dela (gledano na raziskave v državah EU). Čeprav v Sloveniji očetje ne sodelujejo in niso prisotni v takšnem obsegu pri domačem delu kot na Švedskem, je odstotek aktivnega očetovstva merjenega z izkoristkom pravice očetovskega in starševskega dopusta podoben. Mehanizmi k vzpodbudi očetovanja (še) tako niso bistveno spremenili tradicionalne delitve dela med spoloma v zasebni sferi.

Problematika ostaja v relaciji usklajevanja zaposlitve in družinskega življenja. Politika dela in delodajalci v veliki meri odločajo o dejanski aktivnosti očetovstva. Odgovor, zakaj je število očetov, ki vzamejo tudi daljši dopust za nego in varstvo otroka v Sloveniji in na Švedskem tako skromno, je tako razumljiv. V veliki večini ga izkoristijo matere, saj imajo nižjo plačo od svojih partnerjev, poleg tega so delodajalci bolj naklonjeni ideji, da ženska izkoristi pravico obeh staršev. Razlogi za izkoristek očetovskega ali starševskega dopusta so torej največkrat ekonomske narave, pri čemer je vloga državne zakonodaje dela, trga delovne sile in s tem delodajalcev primarnega pomena.

12 SKLEP

»Kakšno bo očetovstvo v enaindvajsetem stoletju? Ali se bodo očetje v glavnem posvetili vlogi hranilca družine in večino svojega časa preživljali na delovnem mestu (kot na primer japonski očetje) ali bodo bližje idealizirani podobi »novega očeta«, ki previja, hrani in ljubkuje svoje otroke?« (Zavrl 1999, 65). Odgovor za prvo desetletje novega stoletja vsekakor ne ustreza ne prvi ne drugi podobi prihodnosti očetovske vloge. Čeprav socialna politika EU stremi k podobi »novega očeta«, nekatere države z boljšimi in konkretnjšimi spremembami kot druge, je ideologija daleč od doseženega. Prav primer Švedske je primeren vzgled kako počasi se spremembe dejansko razvijajo v praksi in v smeri zelenega cilja.

V diplomski nalogi sem predstavila glavne načine, kako se v Sloveniji in na Švedskem vzpodbujata aktivno očetovstvo. Pri tem je poudarek na družinski politiki in mehanizmih, ki ključno vplivajo na odločitev očeta, ali bo (vsaj) v zgodnjem otroštvu svojega otroka preživel nekaj več časa doma kot pa v službi. Pri tem sem si v začetnem delu diplomske naloge zastavila dve hipotezi, ki sta bili tekom naloge raziskani. Ovrгла sem prvo hipotezo, kjer predvidevam, da je aktivno očetovstvo odvisno od možnosti za očetovski dopust. Preko podatkov je bilo ugotovljeno, da kljub možnostim do večjega obsega dopusta za očete, so očetje v veliki meri še vedno precej zadržani v primerjavi z materami.

Na Švedskem je, kljub majhnim razlikam, očetovski dopusti bolj izkoriščen kot v Sloveniji, pri tem je v obeh državah problem usklajevanja delovnega okolja z družinskim življenjem. Tako tudi potrjujem drugo hipotezo. Aktivno očetovstvo pa je tudi bolj ali manj povezano z domačim delom, ki so ga moški pripravljene opravljati skupaj z materjo. Ta povezanost je precej večja na Švedskem kot v Sloveniji. Tukaj pri obeh državah velja, da neplačano domače delo očeta v največjem obsegu pomeni asistenco materi in igro ter skrb za otroke, kar pomeni, da ne opravljajo tipično gospodinjska opravila.

Ugotovitve so še sledeče. Čeprav lahko veliko diskurzov v družbi najdemo na temo novega očetovstva, se le-ta (še) ne izraža tako močno v statističnih podatkih, predvsem gre za postopne majhne premike. Prehod očetovstva v »očetovanje« ali v novo očetovstvo na Švedskem in v Sloveniji se dogaja in ne stagnira. Analiza je pokazala rast odstotkov izkoriščanja pravice do očetovskega dopusta, kar velja za vzpodbudno dejstvo. Pri tem je najvidnejši dejavnik zaviranja usklajevanje dela z družinskim življenjem. Švedska, ki izvaja

več ukrepov kot Slovenija za prilagoditev omenjenih sfer, s tem ne dosega opazno višjih odstotkov očetov, ki se odloči za daljšo obliko starševskega dopusta. Vloga matere (v obeh državah) in njen delež k prispevku družinskega dela ostaja veliko bolj obsežen, saj so očetje kot del družinskega življenja še vedno bolj prisotni v tradicionalni obliki kot pa v obliki novega očetovstva. Prakse očetovanja so torej selekcionirane in zožene (Rener in drugi 2005, 7). A počasne, pozitivne spremembe so vidne predvsem na ravni vrednot, stališč očetov do pričakovanj pomena aktivnejšega očetovstva.

»Lastnosti novega očetovstva se kažejo v spreminjanju ideologije očetovstva na družbeni, sistemski ravni in v spreminjanju moške identitete na individualni ravni. Očetje se spreminjajo, še posebej, če gledamo generacijske spremembe. Današnji očetje so v primerjavi s svojimi očeti dejansko bolj aktivni očetje« (Rener in drugi 2005, 6).

Statistični podatki za nizek odstotek moških, ki le delno koristijo svojo pravico do očetovskega in starševskega dopusta, kažejo na »globoko zasidranost prepričanja, da je skrb za majhne otroke poglavitno ženska naloga, ki je v kapitalističnem gospodarstvu marginalizirana, kar negativno vpliva na položaj žensk na trgu delovne sile in na možnost aktivnejšega vključevanja moških v skrbstvene/starševske dejavnosti« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 18).

Socialna politika, katere naloga bi morala biti zaščita delavcev (tako tudi starše) na trgu delovne sile, bi morala vplivati na večjo varnost in fleksibilnost delovnih mest (Ule in Kuhar 2003, 125). Tukaj bi ukrepi v smeri varnejših možnosti staršev na delovnem mestu lahko hitreje vplivali na aktivnejšo vlogo očeta v družini. Potrebne so sistemske spremembe politike k poenotenju odnosa do izvajanja starševskih vlog (Rener in drugi 2005, 35). Pa vendar ostaja vprašanje, ali politiziranje očetovstva tudi resnično lahko naredi moškega v očeta (Hobson v Ellingsaeter in Leira 2006, 79). Ali se politična ideologija sklada z družbeno kulturo? Zdi se, da pripravljenost očetov k očetovanju ni bistvo problematike. Gre za problem »... kulturnega imaginarija, ki maternistvo še vedno umešča v ontologijo družine kot ekskluzivno, nenadomestljivo vlogo« (Rener 2005, 7).

13 LITERATURA

1. Anderson, Elaine A. in Richard C. Hula. 1991. *The Reconstruction of family policy*. New York, Westport, London: Greenwood Press.
2. Belopavlovič, Nataša. 2008. *Delovna razmerja*. Ljubljana: Ministrstvo za javno upravo RS.
3. Bergstrand, Goran, Srečko Balent, Sonja Lokar in Ingvar Carlsson. 1996. *Prostori moškosti: osem esejev o odnosih med spoloma, starševstvu in moškosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
4. Björnberg, Ulla. 1992. *European Parents in 1990's: Contradictions and Comparisons*. New Brunswick: Transaction Publisher.
5. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave XVI* (34/35): 31–52.
6. Drglin, Zalka in Valerija Vendramin. 2006. *P.A.R.I. poročilo: Sodelovanje očetov v družinskem življenju (2001–2005)*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PARIPorocilo.pdf> (5. junij 2010).
7. Ellingsaeter, Anne Lise in Leira Arnlaug. 2006. *Politicising parenthood in Scandinavia, Gender Relations in Welfare states*. Bristol: University of Bristol.
8. Government Offices of Sweden. 2008. *Parental leave act 1995: 584*. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/574/a/104985> (16. junij 2010).
9. --- 2009. *Social insurance in Sweden S2009.028*. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/11224/a/137563> (14. junij 2010).
10. Hantrais, Linda. 2000. *Gendered Policies in Europe, Reconciling Employment and Family Life*. New York: Palgrave.
11. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija, teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
12. Hood, Jane. 1993. *Men, Work and Family*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
13. Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. *Delo in družina-s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

15. Kozmik, Vera. 1998. *Integracija načela enakosti spolov*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
16. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 1993. *Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/resolucija_druzina.pdf (10. junij 2010).
17. --- 2010a. *Starševsko varstvo in družinski prejemki*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/ (26. maj 2010).
18. --- 2010b. *Družinski prejemki*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/ (7. junij 2010).
19. Ministry of Health and Social Affairs, Sweden. 2009. *Financial Family Policy*. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/12092/a/129910> (24. maj 2010).
20. --- 2010a. *Financial Family Policy*. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2197> (27. maj 2010).
21. --- 2010b. *Social Insurance*. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/12112/a/130120> (8. junij 2010).
22. Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: Založba /*cf.
23. Official Statistics of Sweden. 2008. *Women and Men in Sweden Facts and Figures*. Dostopno prek: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2008A01_BR_X10BR0801ENG.pdf (8. junij 2010).
24. Popay, Jennie, Jeff Hearn in Jeanette Edwards. 1998. *Men, Gender Divison and Welfare*. London: Routledge.
25. Rener, Tanja v Ann Oakley. 2000. *O delu »iz ljubezni«*. Ljubljana: Založba /*cf.
26. Rener, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer 2005. *Raziskava »Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje«*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf (10. junij 2010).
27. Rener, Tanja, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik in Alenka Švab. 2008. *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Stropnik, Nada. 1997. *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

29. Swedish Social Insurance Agency. 2010. *For Families with children*. Dostopno prek: [http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_\(barnfamiljer\)](http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/for_families_with_children_(barnfamiljer)) (16. junij 2010).
30. Švab, Alenka. 2001. *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
31. --- 2003. Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (6): 1112–1126.
32. Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina in starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Urad vlade Republike Slovenije za enake možnosti. 2005. *Povzetek raziskave »Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje«*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocka_povzetek_slo_ang.pdf (10. junij 2010).
34. --- 2008. *Poročilo o izvajanju Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, za obdobje 2006–2007*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPPPrviPeriodnicniPorocilo.pdf> (14. junij 2010).
35. Wikström, Eva. 2008/2009. *Predavanja Swedish Social Welfare in Comparative Perspective*. Švedska: Umea University.
36. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (9. junij 2010).
37. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2)*. Ur. l. RS 110/2006. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO4960.html (11. junij 2010).
38. Zavrl, Nataša. 1999. *Očetovanje in otroštvo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
39. Zimmerman, Shirley L. 1992. *Family policies and Family Well-Being, The Role of Political Culture*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
40. Žarn, Andreja. 2005. *Očetovski dopust*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.